HAL
open science

La confrontation des diplômés chinois au marché du travail français : une insertion incertaine

Yong Li

To cite this version:

Yong Li. La confrontation des diplômés chinois au marché du travail français : une insertion incertaine. Connaissance de l'emploi, 2019, 145. hal-02138221

HAL Id: hal-02138221

https://cnam.hal.science/hal-02138221v1

Submitted on 23 May 2019

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Connaissance de l'emploi

Le 4 pages du Centre d'études de l'emploi et du travail
Janvier 2019

145 le cnam ceet

LA CONFRONTATION DES DIPLÔMÉS CHINOIS AU MARCHÉ DU TRAVAIL FRANÇAIS. UNE INSERTION INCERTAINE

Yong LI
post-doctorant à l'UMR 5206 Triangle, ENS de Lyon et affilié au Cnam-CEET*

Les étudiants étrangers sont souvent considérés comme une main-d'œuvre qualifiée, susceptible de répondre aux besoins économiques du pays d'accueil. Toutefois, sous les effets conjoints d'une politique d'immigration restrictive et de pratiques parfois discriminatoires des employeurs, beaucoup d'entre eux développent des parcours difficiles sur le marché du travail, même pour ceux qui sont issus des formations sélectives.

Dans ce Connaissance de l'emploi, une attention particulière est accordée au cas des diplômés chinois en France, la première nationalité dans les flux d'entrée des étudiants. Après avoir présenté le cadre juridique régissant l'entrée des diplômés étrangers sur le marché du travail et les principaux canaux légaux d'accès à l'emploi, nous étudierons les expériences des jeunes diplômés chinois durant et après leur insertion professionnelle en France, afin de mieux comprendre les effets des politiques publiques sur les trajectoires individuelles.

Depuis une dizaine d'années, les étudiants étrangers fournissent le plus grand contingent des migrants professionnels en France. Avec plus de 8 000 titres de séjour délivrés chaque année, les changements de statut « étudiant » vers « salarié » représentent près de la moitié des titres de séjour délivrés pour motif économique (Amiel et al., 2013). Dans les débats nationaux sur l'immigration professionnelle, les diplômés étrangers sont considérés comme une main-d'œuvre formée qui répond aux besoins des entreprises. Or, les parcours d'insertion de ces diplômés restent peu étudiés et l'impact des politiques d'immigration sur la vie du diplômé étranger est peu exploré. *Ce Connaissance de l'emploi* traite le cas des diplômés chinois en France, en analysant la confrontation des jeunes au marché de l'emploi français sous plusieurs aspects : le cadre juridique régissant l'entrée des étudiants étrangers sur le marché du travail, le processus d'accès à l'emploi et les parcours des diplômés chinois au début de leur carrière.

● Une enquête sur les parcours postuniversitaires des diplômés chinois

Il convient de rappeler que les étudiants étrangers ne sont pas d'emblée des travailleurs migrants. Au regard des autorités françaises, un visa étudiant limite le séjour de l'étudiant étranger sur le territoire français au seul motif d'études. Durant leurs études, les étudiants étrangers ne peuvent travailler qu'à titre accessoire[1]. Lorsque les diplômés étrangers souhaitent exercer un emploi à temps plein, ils doivent demander un changement de leur statut migratoire. Cette confrontation simultanée au marché du travail et aux politiques de l'immigration complique les parcours des diplômés étrangers en France.

Afin de comprendre ces parcours singuliers, nous avons mené, durant les années 2007-2013, une enquête qualitative auprès des jeunes diplômés chinois qui travaillaient en France après leurs formations françaises. Nous avons recueilli une cinquan-

* L'auteur a été post-doctorant au CEET en 2017-2018, au moment de la rédaction.

1 En dehors de cas spécifiques (doctorant salarié, allocataire de recherche, etc.), la loi française autorise les étudiants étrangers à travailler 964 heures dans l'année, soit l'équivalent de 60% de la durée légale du temps de travail.

taine de récits biographiques de diplômés chinois dans la Région Normandie et en Île-de-France. Parmi les enquêtés, nous trouvons 23 diplômés qui travaillaient dans les entreprises françaises au moment de l'enquête (12 hommes et 11 femmes)[2] .

Les enquêtés sont âgés de 25 à 36 ans, et venus en France au début des années 2000 grâce à leurs propres financements. Sans constituer un échantillon représentatif de la population d'étudiants chinois en France (voir encadré 1), ils apparaissent plutôt comme une minorité privilégiée : par un effet de sur-sélection, tous les salariés enquêtés possèdent un diplôme français de niveau Bac+5, dans une grande école (17 sur 23) ou dans une filière universitaire valorisée sur le marché du travail (notamment ingénierie des réseaux et de télécommunication, informatique et finance).

En général, les enquêtés se définissent comme bons élèves en Chine, mais pas nécessairement les plus brillants, ces derniers partant plus systématiquement vers les États-Unis avec une bourse. Très souvent, la décision de partir étudier à l'étranger est provoquée par l'impossibilité d'intégrer une formation suffisamment prestigieuse dans le système d'enseignement supérieur chinois. Leurs parents investissent dans les études de leurs enfants, mais ne peuvent aborder les frais de scolarité élevés dans les universités anglo-saxonnes. La France attire la jeunesse chinoise par ses formations de qualité et moins chères, ainsi que le visa étudiant plus accessible. À travers leurs études en France, les jeunes Chinois souhaitent décrocher un diplôme occidental et améliorer leur employabilité. Ainsi, une expérience professionnelle en France (en général de deux à cinq ans) fait souvent partie du projet de mobilité de nos enquêtés et représente un enjeu stratégique pour nos enquêtés : au-delà de la considération du retour de l'investissement financier dans les études, un emploi français leur permet d'être comptés parmi ceux qui ont réussi aux yeux des leurs, et de se projeter dans la vie conjugale et parentale (Li, 2016).

En France, c'est au lendemain du premier choc pétrolier qu'a été mise en place une politique restrictive quant aux opportunités d'emploi des étrangers. Le principe d'opposabilité de la situation de l'emploi fut instauré pour les étrangers et notamment les jeunes diplômés (voir encadré 2). Ceux-ci sont sommés de retourner dans leurs pays d'origine à l'issue de leurs formations en France. Au début des années 2000, devant l'expansion d'un marché éducatif international et la compétition pour les talents entre les pays développés, la France a assoupli progressivement les barrières à l'entrée du marché du travail pour les jeunes diplômés étrangers. Une autorisation provisoire de séjour (APS) a été créée par la loi du 24 juillet 2006, permettant à son titulaire de « compléter sa formation par une première expérience professionnelle » en France. Dès lors, il existe en droit français deux possibilités pour un jeune diplômé de travailler en tant que salarié à la fin de ses études.

Le jeune diplômé peut, d'une part, solliciter une carte de séjour « salarié », dans les conditions prévues par l'article L.313-10 du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile (Ceseda). Dans ce cas, il devra solliciter une autorisation de travail dans les conditions de droit commun, et la situation de l'emploi pourra lui être opposée. D'autre part, il peut, sous conditions, obtenir un changement de statut sans opposabilité de la situation de l'emploi, à condition d'être titulaire d'un master, obtenu en France, d'avoir sollicité 4 mois avant l'expiration de son titre une APS d'une durée de 6 mois et d'avoir trouvé un emploi correspondant à sa formation et proposant une rémunération égale à au moins 1,5 fois le Smic.[3]

Encadré 1

LES DONNÉES DE LA MOBILITÉ ÉTUDIANTE CHINOISE

Les étudiants chinois peuvent être considérés comme l'archétype de nouvelles immigrations pour études en provenance des pays tiers. L'immigration étudiante chinoise vers la France a commencé à prendre de l'ampleur à partir de la fin des années 1990. Première nationalité d'origine selon le flux d'entrée (11 915 entrées en 2016) et deuxième selon le stock, les étudiants chinois sont plus de 28 000 en cours d'études en France. Ils sont pour la plupart autofinancés. On estime que 80 % des jeunes Chinois ne sont pas francophones à leur arrivée en France.

En 2016-2017, parmi les étudiants chinois inscrits dans les établissements français, 56,2 % fréquentaient l'université, 19,1 % les écoles de commerce et 24,7% dans les autres écoles (écoles d'ingénieurs, d'art, spécialisées…). À l'université, ils se répartissaient pour 49 % en Licence, 39 % en Master et 12 % en Doctorat. Quant à leur distribution disciplinaire, les étudiants chinois sont très attirés par les formations en sciences et STAPS (32 %), le droit et la gestion (27 %). Ils sont aussi surreprésentés dans les grandes écoles par rapport aux étudiants étrangers en général (Mathelin & Becquart, 2018).

Encadré 2

SALARIÉS ÉTRANGERS : L'OPPOSABILITÉ DE LA SITUATION DE L'EMPLOI

L'opposabilité de la situation de l'emploi repose aujourd'hui sur deux outils : le taux de tension dans le métier considéré (rapport offre/demande) et les recherches préalables de candidats effectuées par l'employeur sur le marché national du travail (l'article R.5221-20 du Code du travail). L'administration est donc en droit de refuser une autorisation de travailler quand elle juge que le niveau de chômage est trop élevé. Ce refus peut intervenir même si le diplômé étranger est en mesure de fournir une promesse d'embauche ou un contrat de travail (Charles et al., 2013, p. 47). Des aménagements à l'opposabilité de la situation de l'emploi se sont développés sur trois axes : des listes de métiers en tension qui sont a priori exonérés de ce critère, des dispenses pour les travailleurs très qualifiés et des dérogations accordées dans le cadre d'accords bilatéraux (Direction de l'immigration, 2013, p. 74).

2 21 enquêtés possédaient, au moment de l'enquête, les titres de séjour « salarié » ou « travailleur temporaire » (11 hommes et 10 femmes).

3 Depuis 2013, la carte APS a connu plusieurs modifications. Sa durée de validité est portée à 12 mois. Elle autorise également le candidat étranger à créer sa propre entreprise dans un domaine correspondant à sa formation ; l'opposabilité de la situation de l'emploi a été supprimée pour les titulaires d'un master ou d'une licence professionnelle ; la notion de la « première expérience » a aussi été supprimée.

Le système français de gestion de l'immigration étudiante est le plus complexe parmi les principaux pays d'accueil des étudiants étrangers en Europe (Charles et al., 2013). Les conditions d'entrée et de séjour des étudiants étrangers sont en évolution permanente.

Cette complexité entache la lisibilité du système pour ses usagers et les acteurs sociaux. Elle est aussi source d'inégalité de traitement sur le territoire.

Les dispositifs de l'autorisation de travail et de l'opposabilité de la situation de l'emploi restent des obstacles majeurs à l'insertion professionnelle des diplômés étrangers en France. Le schéma classique de changement de statut est très dissuasif. La durée pour l'ensemble de la procédure est de l'ordre de cinq mois en moyenne, avec une dispersion assez importante autour de cette moyenne. Ces délais pèsent sur les employeurs et les diplômés étrangers, mais ce sont bien souvent ces derniers qui en supportent les principales conséquences. En cas de refus, le diplômé perdra son droit de séjour et sera obligé de quitter le territoire français (Math et al., 2006). La mise en place de l'APS permet à certains diplômés de bénéficier d'une procédure simplifiée de changement de statut, mais elle n'a pas changé fondamentalement les conditions d'emploi des diplômés étrangers qui risquent de se retrouver sur un « siège éjectable ».

Accès à l'emploi : des parcours semés d'embûches

À l'issue de leurs études, trouver un emploi qualifié dans le temps imparti constitue un grand défi pour nos enquêtés. Le retour ou le non-retour dans leur pays d'origine dépend en grande partie de l'issue de leur recherche. Dans leur recherche d'emploi, les expériences des diplômés chinois tendent à être fortement hiérarchisées entre elles. La formation initiale, la maîtrise du français et le parcours antérieur constituent des critères discriminants dans le processus de sélection. Parmi les enquêtés, les diplômés ayant suivi un cursus d'excellence classique (lycée français en Chine, classe préparatoire, grande école, etc.) sont les mieux armés dans leur confrontation au marché du travail. Ils sont nombreux à trouver un CDI avant même l'achèvement de leur stage de fin d'études ; les autres, moins bien lotis sur les plans scolaires et linguistiques, passent beaucoup plus de temps dans la recherche du travail. Certains doivent envoyer jusqu'à 200 CV pour décrocher un entretien d'embauche.

Mais les expériences observées dépendent aussi des besoins des entreprises et de la conjoncture économique. Sur un marché du travail en constante évolution, les diplômés issus du même établissement n'ont pas nécessairement les mêmes débouchés selon l'année de leur sortie de l'école. Ainsi, après l'éclatement de la crise financière de 2008, les jeunes ingénieurs ont vu leurs perspectives de recrutement rétrécies dans les secteurs industriels traditionnels. Dans une école d'ingénieurs rouennaise, parmi les cinq jeunes ingénieurs chinois de la promotion 2018 (spécialité système embarqué), trois sont restés en France en s'orientant vers les SSII (sociétés de service en ingénierie informatique).

On trouve certains indices de la segmentation sectorielle dans l'insertion professionnelle des diplômés chinois en France. Les enquêtés sont surreprésentés dans les emplois relevant des « métiers en tension » déterminés par le gouvernement, notamment « ingénieur production et exploitation des systèmes d'information », « cadre de l'audit et du contrôle comptable » et « dessin BTP ». Cette concentration sectorielle résulterait d'une convergence de la sélection du marché et de la régulation gouvernementale. Pour l'État, la procédure de changement de statut constitue un levier de régulation des flux d'entrée des diplômés étrangers selon la conjoncture du marché.

La question de l'accès des diplômés étrangers à l'emploi est donc étroitement liée à celle de l'obtention d'un titre de séjour donnant droit au travail. La procédure de changement de statut influe sur les trajectoires des diplômés chinois de plusieurs façons : elle réduit la chance des diplômés chinois de décrocher un emploi, lorsque les formalités administratives et le surcoût pour embaucher un diplômé étranger sont perçus négativement par les employeurs ; elle introduit une incertitude juridique dans l'accès des diplômés chinois au statut de travailleur. Durant la période d'instruction du dossier de demande de titre de séjour, les enquêtés enchaînent les contrats courts (stages étudiants, CDD), et se déclarent très affectés.

Mais la réglementation crée aussi une relation de dépendance entre les diplômés et leurs employeurs qui se portent garants pour eux pour l'obtention du statut « salarié ». Si toute relation salariale est par définition une relation de subordination, les salariés étrangers se retrouvent dans une position particulièrement désavantagée en raison des contraintes administratives qu'ils subissent. Là encore, les expériences des diplômés chinois tendent à se différencier selon leur situation de travail et le statut de leur employeur. Plus les situations d'emploi sont précaires, plus le changement de statut et le renouvellement du titre par la suite sont difficiles, donc plus grande est la dépendance du salarié étranger à l'égard de son employeur. Par ailleurs, les grandes entreprises ne considèrent pas les coûts des formalités administratives comme dissuasifs et elles sont aussi les plus expérimentées dans le recrutement des salariés étrangers. D'autres employeurs, notamment dans les petites entreprises, cherchent à réduire le coût du travail en exploitant la précarité juridique de leurs salariés étrangers. Selon notre enquête, on observe différentes formes de dérives et de pratiques discriminatoires : dévaluation des conditions d'embauche, travail sous-rémunéré ou non-rémunéré, travail sans RTT, etc.

Enfin, certains diplômés, notamment ceux issus des formations moins valorisantes, éprouvent de grandes difficultés dans leur recherche d'emploi et se retrouvent pris dans un processus d'engrenage : la nécessité d'obtenir le statut salarié à l'issue de leurs études les conduit à se plier à la volonté de leurs employeurs. Mais leur situation d'emploi (emplois disqualifiés et mal rémunérés, temps partiels, etc.) ne leur permet pas toujours de changer leur statut. La période d'insertion est allongée et les diplômés risquent d'être confinés durablement à un marché secondaire précaire.

Depuis sa sortie de l'université en avril 2006, Ting (30 ans, DESS administration des entreprises dans une université en province) a effectué 6 CDD et un CDI à temps partiel (qu'elle a quitté par démission) avant d'obtenir sa carte de séjour « travailleur temporaire », en septembre 2007. Le processus de traitement du dossier a duré 6 mois. Dans son quatrième emploi de commerciale chez un grossiste de matériels informatiques, Ting est fortement « dévaluée » : elle travaille plus de 20 heures par semaine et perçoit un salaire de 700 euros bruts par mois, avec les commissions en fonction des ventes qu'elle réalise. Elle dénonce la malhonnêteté de son employeur : « Le salaire net mensuel est seulement de 500 euros. Ce n'était même pas suffisant pour vivre à Paris. Mais il m'a promis une carrière, un CDI, le changement de statut. Mais je trouvais qu'il

n'avait pas l'intention de m'aider à changer de statut. Tout ce qu'il a voulu, c'est une main-d'œuvre bon marché […] Je trouve qu'il y a de sérieuses discriminations dans ce travail, parce qu'il a payé 1500 pour une stagiaire française, deux fois plus élevé que le mien, alors qu'on faisait le même travail… »

Expériences du travail, parcours de migration

Malgré les difficultés administratives, lorsque nous interrogeons les diplômés chinois en exercice de travail en France, la plupart d'entre eux évaluent positivement le contenu technique de leur travail. Mais ils partagent une conscience aigüe de la limite de leur intégration culturelle dans leur milieu professionnel. Ils estiment avoir moins de chance de réussir par rapport à leurs collègues français dans leurs carrières professionnelles. C'est pourquoi la plupart considèrent leur séjour en France comme provisoire et expriment une volonté du retour en Chine, afin d'accéder aux postes à responsabilité.

Une des particularités des salariés étrangers est l'enchevêtrement de leurs parcours professionnels et leurs trajectoires migratoires. D'une part, le statut migratoire des salariés chinois influe sur leur mobilité professionnelle. Si un titre de séjour précaire peut empêcher la mobilité professionnelle des salariés étrangers, un titre « stable » offre aux migrants une plus grande liberté de changer d'emploi. On comprend pourquoi beaucoup de nos enquêtés préfèrent attendre l'obtention d'un statut « sûr » dans le pays d'accueil (carte de résidence, nationalité française) avant de tenter une aventure dans leur pays d'origine, car sans quoi tout projet du retour deviendra en réalité un voyage à sens unique.

D'autre part, la situation de travail du migrant conditionne son statut administratif dans la société française. Il convient de se pencher sur le sort des salariés étrangers privés d'emploi dont l'accès aux droits devient incertain (les droits aux indemnités de chômage et au maintien du droit au séjour, etc.). En cas de perte d'emploi, les droits des migrants dépendent de leurs statuts mais aussi du motif de la perte d'emploi : Pour le titulaire d'une carte de séjour mention « salarié », pendant la durée de validité de son titre, et quel que soit le motif de la perte d'emploi, la personne salariée peut s'inscrire à Pôle emploi. Au moment du renouvellement du titre de séjour, si elle est privée d'emploi « autrement que de son fait », c'est-à-dire si elle a été licenciée, la carte de séjour mention « salarié » est renouvelée pour un an. Si à la fin de cette période, l'intéressé-e n'a pas trouvé d'emploi, elle recevra une nouvelle carte de séjour temporaire salariée valable pour une durée égale à ses droits à l'assurance chômage. En revanche, la carte de séjour « travailleur temporaire » impose à son titulaire de nombreuses limites : pendant la durée de validité de son titre, la personne salariée ne peut s'inscrire à Pôle emploi qu'en cas de licenciement ; à l'expiration de son titre, si elle n'a pas trouvé d'autre contrat de travail, elle risque de perdre ses droits au séjour et aux versements de ses indemnités de chômage (Groupe d'information et de soutien des immigré-e-s, 2013, p.29). Le système de la gestion de la main-d'œuvre étrangère fragilise ainsi les individus qui sont déjà en difficulté professionnelle et connaissent des parcours discontinus.

À l'expiration de sa première carte « travailleur temporaire », Ting s'est retrouvée de nouveau au chômage. En septembre 2008, la préfecture de police lui a accordé un titre de séjour de six mois. Elle devait trouver un emploi pour pouvoir renouveler son titre de séjour. Lorsque nous l'avions rencontrée en avril 2009, elle n'avait toujours pas trouvé de travail. Elle devait repenser entièrement son projet de vie : son plan de mariage à Paris avec son compagnon chinois, la conception de l'enfant, son projet de faire venir ses parents en France, et ainsi de suite. Elle disait : « Maintenant, je m'inquiète pour ma situation ».

Les parcours d'insertion professionnelle des diplômés chinois en France donnent à voir les mécanismes de segmentation à l'œuvre sur le marché du travail français. Cette étude montre aussi le caractère contradictoire de la politique d'immigration qui cherche à attirer une catégorie de travailleurs étrangers qualifiés tout en les maintenant dans une précarité juridique, situation propre à générer d'une part, des inégalités entre les travailleurs étrangers et les natifs, et, d'autre part, des discriminations de la part des employeurs. Dans un contexte où les besoins de main d'œuvre qualifiée sont croissants, notamment dans les domaines scientifiques et techniques, des réflexions politiques peuvent être menées en faveur de la sécurisation des parcours des jeunes diplômés et de la suppression des obstacles administratifs à leur entrée sur le marché du travail afin de favoriser leur intégration effective.

***

RÉFÉRENCES

Amiel, M.-H., Bouvier, G., Tardieu, O., Jarasse, A.-C., & Caporali-Petit, C., 2016, *Changement de statut et motifs de séjour en France*, Réseau européen des migrations (REM).

Charles, N., Jolly, C., & Lainé, F., 2013, *Étudiants étrangers et marché du travail. Une comparaison Allemagne, France, Royaume-Uni*, Rapports & Documents : Premier Ministre.

Direction de l'immigration, 2013, *Les données de l'immigration professionnelle et étudiante*, document préparatoire au débat au Parlement : Ministère de l'Intérieur, Secrétariat général à l'immigration et à l'intégration..

Groupe d'information et de soutien des immigré-e-s, 2013, *Autorisation de travail salarié : critères de l'administration, procédure*, Les notes pratiques Gisti, mis à jour le 25/06/2016.

Li, Y., 2016, *Condamnés à réussir. Insertion professionnelle des diplômés chinois en France, nouvelles dynamiques migratoires et identitaires* Thèse de doctorat, Université de Rouen.

Math, A., Slama, S, Spire, A, & Viprey, M., 2006, *La fabrique d'une immigration choisie : de la carte d'étudiant au statut de travailleur étranger (Lille et Bobigny, 2001-2004)»*, Revue de l'IRES, 50 (1), 27-62.

Mathelin, V., & Becquart, E., 2018, *Chiffres clés août 2018*, Campus France.

Les actualités du Centre d'études de l'emploi et du travail (dernières publications, colloques et séminaires) sont en ligne sur le site : **ceet.cnam.fr**

Elles sont également disponibles *via* la lettre électronique **Flash**, ainsi que sur le compte Twitter ***@CeeEtudesEmploi***.

Centre d'études de l'emploi et du travail

29, promenade Michel Simon - 93166 Noisy-le-Grand Cedex

Téléphone : 01 45 92 68 00 - site : ceet.cnam.fr

Directrice de publication : Christine Erhel - Rédacteur en chef : Bilel Osmane

n° ISSN : 1767-3356 Dircom/Cnam - DB - Janvier 2019